



HAL
open science

États-Unis. La mobilisation d'une catégorie de travailleurs et travailleuses précaires des universités : le cas des gradworkers

Marie A. Menard

► **To cite this version:**

Marie A. Menard. États-Unis. La mobilisation d'une catégorie de travailleurs et travailleuses précaires des universités : le cas des gradworkers. *Chronique internationale de l'IRES*, 2023, 183, pp.3-15. 10.3917/chii.183.0003 . hal-04384310

HAL Id: hal-04384310

<https://hal.science/hal-04384310>

Submitted on 26 Mar 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

États-Unis

La mobilisation d'une catégorie de travailleurs et travailleuses précaires des universités : le cas des *gradworkers*

Marie A. MÉNARD

Cet article explore la résurgence des mouvements de grève parmi les *gradworkers* aux États-Unis. Après plusieurs vagues de syndicalisation, ces personnels précaires des universités américaines se saisissent aujourd'hui de la grève pour revendiquer le statut de travailleurs et travailleuses et de meilleures conditions d'emploi. Si certaines grèves aboutissent avec succès, d'autres obtiennent des résultats plus mitigés, rendant compte de la difficulté à maintenir des coalitions efficaces entre titulaires et non-titulaires, et de la persistance de zones grises d'emploi à l'université.

This article explores the resurgence of strikes among *gradworkers* in the United States. After several waves of unionization, these precarious members of university staff are now organizing strikes to demand recognition as workers and better employment conditions. While some strikes have been successful, others have yielded more mixed results, highlighting the challenge of maintaining effective coalitions between tenured and non-tenured workers, and the continued existence of grey areas between work and employment within universities.

Marie A. Ménard est
doctorante en sociologie
et études américaines
à l'Université Paris-
Est-Créteil et au Cnam,
ATER à l'Université
Paris-Sorbonne (Paris-IV).

Un vent de renouveau souffle sur le syndicalisme étasunien. Quoique les chiffres de la densité syndicale continuent inlassablement de baisser (Bureau of Labor Statistics, 2023), des secteurs jusque-là non syndiqués s'organisent et se mettent en grève. La couverture médiatique dont ils jouissent produit des effets d'entraînement en interne et semble revaloriser, sur le plan symbolique, la grève comme répertoire d'action légitime en cas d'échec des négociations collectives. À partir de la fin des années 1970, cette pratique s'était raréfiée alors que les travailleurs et travailleuses étasuniennes faisaient face à un contexte juridique, économique et politique de plus en plus hostile aux syndicats. Pourtant, depuis 2018, on observe un regain d'intérêt pour la grève notamment dans des secteurs comme ceux de la restauration rapide (Starbucks), de la logistique (Amazon), mais aussi de l'éducation. Une catégorie de travailleurs et travailleuses à col blanc a été particulièrement active durant cette période : celle hautement qualifiée et

pourtant précaire des *graduate student workers* ou *gradworkers*.

Grad renvoie aux *Gradschools* qui sont des établissements d'études supérieures (cycle master et doctorat) et *workers* au travail qu'ils et elles fournissent aux universités, souvent sous la forme d'enseignement au niveau licence. Cette catégorie reflète en réalité une multitude de statuts et d'activités et n'a pas d'équivalent strict dans le contexte français. Elle correspond en effet à la fois aux vacataires (contractuel·les assurant le plus souvent des enseignements à l'université ou de l'aide à la recherche) et aux doctorants et doctorants contractuels travaillant pour l'université (encadré 1).

Bien qu'ils et elles soient couvertes par un contrat de travail, leur double statut (étudiant et travailleur) place les *gradworkers* dans une zone grise du travail et de l'emploi (Azaïs *et al.*, 2017 ; Supiot, 2000) à plusieurs égards. Cette caractéristique des

Encadré 1 - Qui sont les *gradworkers* ?

Niveau de diplôme requis : les *gradworkers* doivent être inscrits dans des *Graduate Schools*, c'est-à-dire dans des programmes universitaires de niveau master ou doctorat.

Fonctions exercées : les *gradworkers* peuvent être employé·es pour une multitude de missions selon les universités et les disciplines. En grande majorité, il s'agit de postes de recherche (*research assistant* ou *lab technician*) et d'enseignement (*teaching assistant* ou *tutor* ou *staff assistant*).

Durée du contrat : elle dépend du type de mission, des universités et des départements dans lesquels les *gradworkers* travaillent. Il s'agit souvent de contrats couvrant l'année académique (9 mois) ou l'année calendaire (1 an) ; dans certains cas plus rares, ces contrats sont soit plus courts, soit plus longs.

Importance numérique : on dénombre aux États-Unis plus de 366 000 *graduate workers* en 2021 d'après un rapport de l'AAUP publié en mars 2023.

États-Unis

La mobilisation d'une catégorie de travailleurs et travailleuses précaires des universités : le cas des *gradworkers*

gradworkers a été utilisée historiquement par les présidences d'université pour jouer sur l'ambiguïté de la relation salariale qu'ils entretiennent, notamment au moment de la négociation collective. En effet, les universités peuvent verser de l'argent sous forme de bourses mais aussi sous forme de salaire aux *gradworkers*. Or, le salariat recouvre deux enjeux primordiaux : d'une part, la reconnaissance de leurs activités de recherche et d'enseignement comme étant du *travail*¹ et d'autre part, la reconnaissance de la relation qui les lie à l'université comme relevant d'un lien de *subordination* (*employee*²). Ces deux enjeux déterminent leur droit à la syndicalisation dans le contexte étasunien et aussi leur droit à percevoir un salaire suffisamment élevé pour vivre décemment (*living wage*³). Pour ces raisons, c'est autour de la reconnaissance des *gradworkers* comme travailleurs que se cristallisent les conflits dont cet article traite. Si leur syndicalisation est relativement ancienne, l'augmentation considérable du nombre de syndiqués depuis quelques années, notamment dans les universités d'élite comme Harvard, Yale ou Princeton, ainsi que les chiffres records des grèves récentes semblent signaler une intensification de la lutte pour leur

reconnaissance. Depuis l'étude de ces grèves et les revendications nouvelles qu'elles portent, on fera l'hypothèse d'une identification croissante des *gradworkers* à la figure du travailleur, qui découle de la précarisation de leurs conditions de travail au sein de l'université néolibérale.

Dans une première partie, on montre que le regain de conflictualité dans les universités étasuniennes est lié à l'émergence du modèle d'université néolibérale qui change les relations d'emploi et qui caractérise plus largement le processus de transformation du système d'éducation supérieure depuis les années 1980. La deuxième partie de l'article revient sur les quatre vagues successives de syndicalisation des *gradworkers* qui touchent d'abord les universités publiques puis vont s'étendre aux universités privées, et notamment aux universités d'élite (Ivy League). La troisième partie s'intéresse aux mobilisations récentes des travailleurs et travailleuses précaires dans les universités. Si certaines d'entre elles aboutissent avec succès, grâce à la mise en place de coalitions, d'autres obtiennent des résultats plus mitigés, démontrant la persistance de zones grises de l'emploi dans lesquelles sont maintenu-es les *gradworkers*

1. On peut considérer que les *gradworkers* sont situés dans une zone grise de l'emploi compte tenu de la manière dont leur travail est sans cesse (re)qualifié par leur employeur. En effet, leur temps d'activité est divisé par la présidence de l'université entre des formes de travail non rémunérées, à savoir le suivi de cours et la recherche menée pour leurs projets propres, et rémunérées, à savoir l'enseignement de cours et/ou la recherche produite au sein de projets menés par des chercheurs et chercheuses titulaires.

2. Jean Christian Vinel retrace l'histoire de cette catégorie et les batailles juridiques et syndicales qu'elle a vu émerger depuis l'aube des années du New Deal aux années Reagan dans son ouvrage *The Employee*, publié aux University of Philadelphia Press en 2013. La catégorie d'*employee* est devenue un enjeu de lutte pour certains travailleurs et travailleuses, notamment ceux de la nouvelle économie, puisqu'il est la clé de voûte du droit syndical aux États-Unis. Plutôt que de traduire le terme d'« *employee* » par « salarié » ou « employé », nous avons fait le choix de laisser ce concept dans sa forme originale, comme *gradworkers*, pour souligner la spécificité culturelle de cette notion dans le contexte étasunien.

3. L'expression *living wage* est une notion performative aux États-Unis, utilisée dans le cadre des mobilisations et négociations collectives. Il correspond à une rémunération permettant de vivre dignement dans un contexte donné (dans un pays où les coûts de la vie varient très fortement d'un espace géographique à l'autre) et où un travail au *minimum wage* ne suffit pas à la subsistance. Dans le cadre des négociations collectives récentes menées par les *gradworkers*, les syndicats ont mobilisé ce concept pour justifier leurs revendications salariales, notamment en lien avec le prix du marché immobilier locatif. Un *living wage* est défini souvent par les syndicats comme celui où le loyer d'un logement à proximité du lieu de travail des travailleuses ou travailleurs ne représente pas plus d'un tiers de leur salaire.

et la fragilité des solidarités inter-statutaires dans l'université.

Les *gradworkers* et l'université néolibérale

Le fort regain de conflictualité observé chez les *gradworkers* et d'autres travailleurs et travailleuses précaires des universités étatsuniennes doit être replacé dans le contexte de transformations que connaît depuis plusieurs décennies le système d'éducation, et plus particulièrement celui de l'éducation supérieure aux États-Unis. On assiste en effet depuis les années 1980 à l'émergence d'un modèle d'université façonné par les politiques néolibérales (Slaughter, Rhoades, 2000) qui tend à modifier les rapports sociaux et salariés au sein de ces organisations.

La structure financière des universités, notamment de l'Ivy League, a profondément évolué depuis cette période : augmentation des frais de scolarité de plus de 200 %⁴, baisse des financements publics, importance croissante des dons des *alumni* (anciens élèves) et des fondations en tous genres, collaboration avec des entreprises privées sur le campus (Starbucks, Panda Express, etc.) et baisse de la masse salariale du corps enseignant titulaire (Rhoades, 1998). Les entreprises privées ont intérêt à s'implanter sur ces campus, car les universités leur fournissent un contingent de travailleurs et travailleuses à faible coût⁵ et relativement stable, maintenu dans une situation précaire à cause de leur niveau d'endettement, lié au

coût extrêmement élevé de l'éducation supérieure aux États-Unis.

La question du logement est aussi un enjeu crucial qui impacte le marché du travail au sein du campus. Le développement des campus dans les centres-villes va de pair avec une gentrification du tissu urbain et une augmentation substantielle des loyers qui, en plus d'impacter les populations locales, augmentent le coût des études notamment pour les *gradworkers*. Face à une politique souvent insuffisante des universités en matière de logement abordable, les étudiants et étudiantes se retrouvent confrontées à l'augmentation du coût du logement, ce qui les conduit le plus souvent à s'endetter davantage. Des revendications autour de l'accès au logement se retrouvent d'ailleurs dans certaines mobilisations comme celles de l'University of California (UC) et de l'University of Michigan. Autour et au sein des campus, le coût du logement est particulièrement élevé et de surcroît, certains logements sont possédés par l'université ou par des administrateurs travaillant pour l'université. L'augmentation des loyers qu'ils pratiquent impacte directement les *gradworkers* qui sont leurs locataires, mais aussi parfois leurs employés (de fait ou de droit), ce qui rend d'autant plus conflictuelles les négociations des conventions collectives.

Sur le plan des missions d'enseignement, on observe une inflation des heures effectuées par les *gradworkers* par rapport aux autres catégories de personnels

4. Selon les données du National Center of Statistics for Education.

5. C'est particulièrement vrai pour les étudiantes et étudiants étrangers qui n'ont pas le droit de travailler pour un autre employeur que l'université (ou les entreprises fonctionnant au sein de l'université) pour des raisons de visa. Ainsi, même si certains employeurs opérant au sein de l'université, comme Starbucks, proposent des salaires plus bas et des conditions de travail plus dégradées que ce à quoi les étudiantes et étudiants étrangers pourraient prétendre en dehors du campus, ils sont contraints par leur visa d'étudiant.

États-Unis

La mobilisation d'une catégorie de travailleurs et travailleuses précaires des universités : le cas des *gradworkers*

de l'université, notamment au niveau des enseignements en licence (*undergraduate degree*). Cette transformation est corrélée à une tendance plus générale marquée par un recours croissant aux travailleurs et travailleuses non titulaires et par une baisse du personnel enseignant titulaire employé par les universités. Ainsi, comme le montrent Kroeger *et alii* (2018), le nombre de *gradworkers* a augmenté de 16,7 % au cours de la décennie 2005-2015 tandis que le personnel enseignant titulaire (ou en voie de titularisation) n'a crû que de 4,8 %. À noter qu'au-delà de ces deux catégories, existent également d'autres statuts d'enseignantes et enseignants non titulaires tels que les *adjuncts*⁶, les *non-tenured professors*⁷, etc. Cette tendance à la précarisation du travail d'enseignement supérieur vise à réduire les dépenses des universités en matière de ressources humaines et plus spécifiquement, à baisser la charge salariale dédiée à l'enseignement. Ce processus s'est accéléré depuis les années 2000, à l'université comme dans l'ensemble du système éducatif étatsunien.

Toutefois, si la précarisation des conditions de travail des *gradworkers* s'est accentuée au cours des deux dernières décennies et peut en partie expliquer l'émergence des récentes mobilisations d'ampleur inédite, ces dernières ne peuvent se comprendre qu'à l'aune du demi-siècle de luttes menée par les *gradworkers* pour leur reconnaissance syndicale. Les tensions qui traversent cette période sont fondamentales pour la compréhension

des débats qui persistent autour de leur statut de travail et de leurs droits syndicaux.

La reconnaissance incertaine des *gradworkers* comme travailleurs et travailleuses, des années 1960 aux années 2000

La première syndicalisation victorieuse de *gradworkers* date de 1969 et se déroule au sein de l'Université de Wisconsin-Madison, dans un contexte où les universités sont au cœur des luttes où convergent et se forment des militantes et militants de la cause pacifiste et des droits civiques. La première vague de syndicalisation des *gradworkers*, qui s'étend jusqu'au début des années 1980, touche huit universités publiques où des syndicats de *gradworkers* parviennent à se faire élire et s'associent à des fédérations syndicales enseignantes : l'American Federation of Teachers (AFT), l'American Association University Professor (AAUP) et la National Education Association (NEA) (encadré 2).

De nombreuses raisons peuvent expliquer pourquoi les *gradworkers* ne se syndiquent, à ce stade, que rarement : la difficulté du processus de syndicalisation aux États-Unis, le vide juridique concernant leur statut et enfin l'hétérogénéité juridique concernant leur droit syndical (Rogers *et al.*, 2013). En effet, la loi interdit la syndicalisation des *gradworkers*, sauf dans deux scénarios : s'il s'agit d'une université publique⁸ et

6. Statut d'enseignantes et enseignants non titulaires à mi-temps, souvent recruté-es sur des contrats courts pour combler les besoins en enseignement d'un département.

7. Statut d'enseignantes et enseignants non titulaires à temps plein ou à mi-temps sans sécurité d'emploi ou *tenure*, souvent recruté-es sur des contrats de 1 à 3 ans renouvelables.

8. Dans le cas des universités publiques, le droit à la syndicalisation dépend du droit fédéré (donc de la législation de l'État où est situé l'université), tandis que les universités privées dépendent du droit fédéral (ou national) qui interdit la syndicalisation. La seule possibilité de syndicalisation pour les *gradworkers*, à ce stade, dépend donc du bon vouloir de la présidence de l'université et *in fine* du rapport de force établi *in situ*.

Encadré 2 - Le syndicalisme enseignant

Le syndicalisme enseignant aux États-Unis est dominé par deux organisations : l'American Federation of Teachers (AFT, affilié à l'American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO) et la National Education Association (NEA, organisation professionnelle indépendante). À la suite de la reconnaissance du syndicalisme du secteur public par une législation de 1962 (McCartin, 2008), ces deux organisations syndicales connaissent pendant deux décennies la plus grande expansion de leur histoire (Murphy, 1990). La forte compétition qui se joue entre elles va les mener (surtout l'AFT) à lancer des campagnes de syndicalisation dans l'enseignement supérieur et auprès des *gradworkers*. Si les grèves enseignantes sont fréquentes dans la période d'après-guerre, elles tendent à disparaître après les années 1980 et ce n'est que récemment qu'elles font leur retour notamment dans le primaire et le secondaire (Sauviat, 2018).

que l'État où est située cette université l'autorise ; et/ou si la présidence de l'université où ils et elles travaillent leur est favorable. Par ailleurs, pour pouvoir prétendre à la syndicalisation, les travailleurs et travailleuses aux États-Unis doivent constituer une unité de négociation⁹ (*bargaining unit*) telle que définie dans le National Labor Relations Act (NLRA ou Wagner Act) de 1935. Or, la diversité des statuts existants chez les *gradworkers* est un argument utilisé par les présidences universitaires pour contrer leur effort de syndicalisation en arguant qu'ils et elles ne répondent pas aux critères d'une unité de négociation ou même des *employees* de l'université (Vinel, 2013).

La deuxième vague de syndicalisation débute dans les années 1990 et concerne toujours les universités publiques. Elle se caractérise par une diversification des affiliations syndicales, auprès de syndicats qui ne recrutent pas traditionnellement dans le secteur éducatif. Ainsi, les *gradworkers* de l'Université du Massachussetts s'affilient au syndicat de l'automobile United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) en 1990 tandis que ceux de l'Université d'Iowa s'affilient au syndicat des électriciennes et électriciens, United Electric (UE), en 1995. Ces affiliations variées s'expliquent par des dynamiques locales et des enjeux stratégiques.

9. Le NLRA, qui régit les relations de travail aux États-Unis, définit une *bargaining unit* ou unité de négociation comme « un groupe de salariés qu'une organisation syndicale cherche à représenter ». Le National Labor Relations Board (NLRB), qui a pour mission de réguler les relations professionnelles entre employeurs et salarié-es au nom de l'État fédéral, est notamment chargé de déterminer la pertinence d'une unité de négociation proposée. Sont pris en compte des facteurs tels que la communauté d'intérêts entre les membres de l'unité de négociation, la similitude de leurs fonctions ou encore la proximité géographique. Une fois que le NLRB a déterminé qu'une unité de négociation proposée est légitime, et qu'une majorité des salarié-es de cette unité a voté en faveur de la représentation syndicale par le biais d'une élection officielle, le syndicat devient le représentant exclusif de tous les salarié-es de cette unité à des fins de négociation collective. Le syndicat négocie ensuite avec l'employeur, au nom des salarié-es, pour parvenir à une convention collective qui régit leurs salaires, avantages sociaux, heures de travail et autres conditions d'emploi.

États-Unis

La mobilisation d'une catégorie de travailleurs et travailleuses précaires des universités : le cas des *gradworkers*

En effet, elles se développent dans des territoires où ces deux syndicats se trouvent en position de force en termes de représentativité. S'agissant de l'Université de l'Iowa, l'affiliation syndicale des *gradworkers* à l'UE est également liée à la plus grande radicalité dont fait preuve ce syndicat à cette époque par rapport aux fédérations enseignantes. À un moment où l'AFT et la NEA abandonnent progressivement la grève comme pratique légitime d'action dans la négociation des conventions collectives, les *gradworkers* de l'Iowa préfèrent s'affilier à l'UE qui est prête à soutenir leur grève¹⁰.

La troisième vague de syndicalisation est marquée par des conflits juridiques autour du droit à la syndicalisation dans les universités privées, avec en point d'orgue la jurisprudence de 2000 qui autorise les *gradworkers* de la New York University (NYU) à se syndiquer à l'UAW. Cette décision revient sur trente ans d'arbitrages juridiques défavorables aux droits syndicaux des *gradworkers* travaillant pour les universités privées. En effet, le National Labor Relations Board (NLRB), dont les membres sont alors en majorité démocrates¹¹, détermine à cette occasion que les *graduate assistants* et *teaching assistants*¹² relèvent bel et bien de la catégorie d'*employee* et constituent ensemble une unité de négociation.

Cette décision entraîne une envolée du nombre de *gradworkers* représenté-es par un syndicat, d'au moins 15 % entre 2000 et 2004. Cependant, cette parenthèse est vite refermée puisque l'administration de la Brown University (une université de la Ivy League dans le Rhode Island), également en litige juridique à propos de la syndicalisation de ses *gradworkers*, demande au NLRB de réviser sa décision. Or ce dernier, dont la majorité des membres est devenue républicaine à la suite de la nomination en 2002 de Peter C. Schaumber par le Président George W. Bush, revient en 2004 sur sa décision précédente et juge que les *gradworkers* de Brown University sont principalement des étudiantes et étudiants et non des travailleurs et travailleuses : ils ne peuvent donc prétendre à la représentation syndicale. L'argumentaire du NLRB (qui est aussi celui de l'administration de Brown) repose sur le fait que le travail exigé des *gradworkers* fait partie intégrante de leur formation professionnelle (Pollack, Johns, 2004) puisqu'une grande majorité des programmes de master et de doctorat demande d'avoir par exemple enseigné au sein de l'université pour être diplômé. Ainsi, même si le NLRB admet qu'il s'agit bel et bien de travail, il refuse aux *gradworkers* le statut d'*employee*. Il motive également sa décision par la multitude de types de financements perçus par les *gradworkers* et requalifie l'argent perçu pour le travail d'enseignement ou de recherche en

10. Entretien avec un syndicaliste ayant mené la grève de 1995 dans l'Iowa, Paris, mars 2023.

11. Le NLRB est composé de cinq membres nommés par le Président des États-Unis et confirmés par le Sénat : son positionnement partisan change donc selon l'orientation politique du pouvoir exécutif. Jusqu'en 2002, il est composé en majorité de Démocrates.

12. Ces deux statuts peuvent être donnés par l'université aux *gradworkers* dans le cadre de leur fonction de travail. Elles renvoient, pour les *teaching assistants*, aux enseignants donnant des cours au niveau *undergraduate* (licence) tout en poursuivant leur diplôme de master ou de doctorat (équivalent du monitorat en France). Les *graduate assistants* assistent les départements dans l'organisation pédagogique ou la recherche menée par un groupe de recherche ou un laboratoire. L'enjeu de savoir s'ils et elles font partie d'une même unité de négociation est une question cruciale qui se pose dans un flou législatif et juridique. D'un côté, leurs statuts sont similaires, de l'autre, leurs tâches diffèrent ; c'est donc un enjeu de négociation entre la présidence universitaire et les syndicats. Si cette négociation n'aboutit pas, cela devient une décision incombant au NLRB.

une énième forme de bourse¹³ d'étude et/ou de recherche.

La quatrième et dernière vague de syndicalisation débute en 2016, lorsque le NLRB reconnaît le droit à la syndicalisation des *gradworkers* de Columbia University (New York) (Crow, Greene, 2019). Depuis, on assiste à une syndicalisation massive, notamment des *gradworkers* des universités de l'Ivy League comme Yale, University of Chicago ou encore Harvard (Cambridge), avec désormais plus de 100 000 *gradworkers* représenté-es par un syndicat au niveau national. Cette vague de syndicalisation s'accompagne de grèves massives et inédites de *gradworkers* à travers le pays comme celle de l'UC, de Rutgers (New Jersey) ou encore de l'University of Michigan. Ces grèves sont le théâtre de l'opposition entre syndicats et présidences d'universités lors de la négociation de la convention collective, qui révèle les tensions autour de la valeur légitime du travail des *gradworkers*. Cependant, si certaines d'entre elles sont victorieuses, d'autres ont des bilans plus mitigés et indiquent la persistance de conflits autour du statut des *gradworkers* et de leur reconnaissance comme travailleurs et travailleuses.

Mobilisations récentes autour de la négociation collective : des résultats plus contrastés

L'année 2022 est marquée par des grèves d'une ampleur inédite dans le secteur de

l'éducation et notamment dans le supérieur¹⁴. La grève de l'UC, une université publique de Californie, donne lieu à la mobilisation de plus de 48 000 travailleurs et travailleuses pendant 40 jours à partir du 14 novembre 2022, alors que les négociations en vue du renouvellement de leur convention collective sont dans l'impasse depuis plusieurs mois. Cette mobilisation est décrite comme le conflit le plus important de l'histoire de l'éducation supérieure en termes de nombre de grévistes. Elle est aussi remarquable par la mise en place et le maintien d'une vaste coalition, maintenue par les syndicats impliqués dans la grève. Lors de cette grève, les *gradworkers* s'allient aux post-doctorantes et post-doctorants et aux *academic researchers* (travaillant dans les laboratoires expérimentaux) sous l'égide du syndicat UAW. Ensemble, ils et elles demandent des augmentations de salaires, une meilleure couverture santé, une aide à la prise en charge des frais de garde d'enfants et des frais de transport ainsi qu'une réduction des frais de scolarité pour les travailleurs et travailleuses venant de l'étranger.

La grève est victorieuse pour les *gradworkers* : elle permet de négocier une augmentation du salaire minimum de 20 250 à 34 000 dollars (soit de 18 444 à 30 968 euros) pour un contrat de neuf mois à mi-temps. L'alliance entre les différentes catégories de précaires de l'université, ainsi que la solidarité des enseignantes et enseignants titulaires de l'UC à l'endroit des grévistes, conduisent à la suspension des

13. Les universités ont un intérêt économique à privilégier les bourses pour financer la recherche des *gradworkers* plutôt que de leur verser des salaires. En effet, cette stratégie permet aux présidences d'université d'ajuster le montant de ces bourses et leur quantité d'une année à l'autre, selon des considérations budgétaires et fiscales.

14. Le secteur éducatif dépasse en effet tous les autres secteurs en 2022, tant du point de vue du nombre de travailleurs impliqués dans les grèves (60,4 %) que du nombre de grèves (17,4 %) et du nombre de jours de grève (56,3 %), selon la base de données tenue par le centre de recherche de la Cornell University School of Industrial and Labor Relations : <https://bit.ly/3KC1BZU>.

activités scientifiques et pédagogiques de l'université, ce qui accroît l'impact de la grève et mène à la victoire. L'alliance s'étend aussi à d'autres organisations syndicales présentes sur le campus, notamment les Teamsters, le puissant syndicat des conducteurs routiers, dont les membres refusent de traverser le piquet de grève pour aller livrer des matériaux nécessaires au fonctionnement des laboratoires, en solidarité avec les grévistes¹⁵.

Quelques mois plus tard, en avril 2023 et pour la première fois dans l'histoire de la Rutgers University (une université publique du New Jersey), ses travailleurs et travailleuses lancent une grève de grande ampleur, après près d'une année d'impasse des négociations pour le renouvellement de leur convention collective. Comme à l'UC, la grève est organisée par-delà les catégories d'emploi, puisqu'elle réunit tout le personnel enseignant, titulaire ou non, affilié à différentes sections syndicales locales de l'AFT-AUPP. Là encore, les plus précaires sont soutenus par les titulaires de l'université, ce qui permet de renforcer l'impact de la grève. Les revendications collectives portent principalement sur des demandes d'augmentation des salaires face à l'inflation, dont les plus importantes concernent les plus précaires : les *gradworkers*, les *adjuncts* et les *instructors* (enseignantes et enseignants à temps plein sans sécurité d'emploi). Ces revendications s'articulent à une critique de la précarité grandissante au sein de

l'Université de Rutgers et de ses impacts sur certaines catégories d'enseignantes et enseignants plus vulnérables comme les jeunes, les femmes ou encore celles et ceux ne possédant pas la nationalité américaine. Les *gradworkers* obtiennent par la négociation une augmentation de 10 000 dollars (9 109 euros) de leur salaire annuel pendant les quatre années de durée de la convention collective, un niveau qui les rapproche du *living wage* dans cette région.

Contrairement à ces grèves intercatégorielles, érigées en modèles de victoires syndicales, ailleurs, d'autres *gradworkers* obtiennent des résultats plus mitigés. C'est le cas de la grève des *gradworkers* de l'University of Michigan (UM), lancée le 29 mars 2023 et qui a pris fin en août 2023, après cinq mois de grève. Au sein du syndicat GEO (affilié à l'AFT), les *gradworkers* de l'UM se mettent en grève à la suite de plusieurs mois de blocage de la négociation de la nouvelle convention collective. Acculé-es par l'inflation, les *gradworkers* espèrent faire pression sur la présidence de l'université *via* la grève, et ainsi obtenir une augmentation de salaire suffisamment importante pour atteindre un niveau de salaire décent. Ils et elles associent ces revendications salariales à des revendications d'ordre politique, telles qu'un remboursement plus simple des dépenses de santé pour les *gradworkers* transgenres¹⁶ et une baisse du financement de la police du campus. La présidence de l'université

15. Alors que les grèves de solidarité (*secondary strikes*) sont interdites aux États-Unis depuis 1947, de nombreuses conventions collectives de Teamsters possèdent des clauses leur permettant d'éviter de traverser des piquets de grève.

16. Si les soins spécifiques aux personnes transgenres sont en partie couverts par l'assurance santé fournie par l'Université du Michigan, le syndicat GEO déplore un nombre dissuasif d'obstacles administratifs concernant l'accès à ces soins. Ainsi, un *gradworker* transgenre qui souhaiterait consulter un·e orthophoniste dans le cadre de son parcours de transition a besoin d'une lettre d'un·e psychiatre pour être remboursé·e. De plus, le montant de la couverture de ces soins est limité par rapport à d'autres besoins de santé. Le syndicat des *gradworkers* souhaite ainsi inscrire dans le contrat une extension de la couverture des soins spécifiques aux personnes transgenres et une facilitation des processus de remboursement pour combler les inégalités actuelles.

riposte rapidement par le biais juridique en intentant plusieurs procès contre GEO afin d'obtenir des injonctions mettant fin à la grève. Ces tentatives échouent mais ne permettent pas de faire avancer les négociations pour autant. Alors que la grève reçoit un soutien des étudiantes et étudiants *undergraduate* de l'université, les enseignantes et enseignants titulaires tardent à accorder leur soutien aux *gradworkers* qui se retrouvent relativement isolé-es, notamment dans certains départements. Même si la présidence de l'UM reconnaît, pendant la négociation, que le travail des *gradworkers* relève d'une relation salariale, elle refuse l'augmentation demandée, arguant du fait que les activités d'enseignement ou de recherche des *gradworkers* ne sont effectuées qu'à mi-temps, et qu'ils et elles ne peuvent en conséquence prétendre à un salaire mensuel équivalent à celui d'un salarié à temps plein de l'université. *In fine*, le syndicat est parvenu à obtenir une augmentation de salaire historique pour les *gradworkers* (selon les campus, entre 10 et 20 % d'augmentation étalée sur trois ans). Cependant, la durée très longue de la grève et les compromis faits par le syndicat comme l'inégalité de traitement entre les *gradworkers* selon leur campus montrent le coût significatif d'une telle lutte en l'absence de coalition entre les *gradworkers* et les personnels de recherche et d'enseignement titulaires. Par ailleurs, ce manque de solidarité peut laisser craindre des mesures de représailles, qui sont fréquentes à la suite de grèves aux États-Unis, par l'université contre GEO.

Or c'est tout l'enjeu de la grève : les *gradworkers* se mobilisent en tant que travailleurs et travailleuses de l'université plutôt que comme ses étudiantes et étudiants. Ils et elles cherchent à faire reconnaître leur

statut *via* la reconnaissance de l'importance de leur travail au sein de l'université, qui compte de plus en plus sur elles et eux pour revendiquer le droit à un salaire décent.

Conclusion

Aux États-Unis, les vagues de grèves récentes mettent au cœur du débat public la question de la transformation de l'université, de l'accès aux programmes de master et de doctorat, et du statut d'emploi d'une partie de ses travailleurs et travailleuses les plus précaires : les *gradworkers*. Bien qu'ils et elles constituent aujourd'hui, et de plus en plus, les forces vives des universités, ils et elles continuent de voir leur travail minimisé et leur statut sans cesse remis en cause. Si la tendance récente va dans le sens d'une reconnaissance de leur lien de subordination avec les administrations universitaires, leur statut reste marqué par des formes d'instabilité tant juridiques qu'économiques, qui génèrent des conflits au moment de la négociation des conventions collectives. Cette conflictualité est ravivée par des facteurs conjoncturels tels que la crise économique et l'inflation post-Covid qui ont aggravé la précarité d'une partie des *gradworkers*, particulièrement celles et ceux vivant sur des campus sujets à la spéculation immobilière. Le retour de la grève comme répertoire d'action légitime soulève aussi la question de l'influence de ce renouveau syndical dans le débat sur le statut des *gradworkers*, puisque la grève permet de perturber le fonctionnement de l'université et révèle l'ampleur du travail qu'ils et elles accomplissent. La grève fonctionne également comme moyen de s'affirmer comme travailleurs et travailleuses de l'université, luttant aux côtés des autres précaires qui y

travaillent et dont le nombre ne cesse d'augmenter chaque année.

On peut noter à quel point la situation des *gradworkers* et des travailleurs et travailleuses des universités aux États-Unis rappelle celle des précaires et vacataires des universités publiques françaises, notamment en sciences humaines et sociales.

Les victoires obtenues à Rutgers et à l'UC semblent montrer qu'une amélioration des conditions de travail des plus précaires est possible à condition que la grève mobilise le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses de l'université, et que les actions de solidarité intersyndicale entre titulaires et non titulaires soient maintenues jusqu'au bout.

Sources :

- Azaïs C., Dieuaide P., Kesselman D. (2017), « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 72, n° 3, p. 433-456, <https://doi.org/10.7202/1041092ar>.
- Bureau of Labor Statistics (2023), « Union membership rate fell by 0.2 percentage point to 10.1 percent in 2022 », *TED: The Economics Daily*, January 24th, <https://bit.ly/3QMuHty>.
- Crow A., Greene A. (2019). « Mobilizing academic labor: The graduate workers of Columbia unionization campaign », in Altınay A.G., Contreras M.J., Hirsch M., Howard J., Karaca B., Solomon A. (eds.), *Women Mobilizing Memory*, New York, Columbia University Press, p. 192-205, <https://doi.org/10.7312/alti19184-012>.
- Kroeger T., McNicholas C., von Wilpert M., Wolfe J. (2018), *The State of Graduate Student Employee Unions: Momentum to Organize among Graduate Student Workers Is Growing despite Opposition*, Economic Policy Institute, January, <https://eric.ed.gov/?id=ED587798>.
- McCartin J.A. (2013), « Public sector unionism under assault: How to combat the scapegoating of organized labor », *New Labor Forum*, vol. 22, n° 3, p. 54-62, <https://doi.org/10.1177/1095796013499141>.
- Murphy M. (1990), *Blackboard unions: The AFT and the NEA, 1900-1980*, Ithaca, Cornell University Press.
- Pollack S.D., Johns D.V. (2004), « Graduate students, unions, and Brown University », *The Labor Lawyer*, vol. 20, n° 2, p. 243-256, <https://www.jstor.org/stable/40862849>.
- Rhoades G. (1998), *Managed Professionals: Unionized Faculty and Restructuring Academic Labor*, Albany, State University of New York Press.
- Rogers S.E., Eaton A.E., Voos P.B. (2013), « Effects of unionization on graduate student employees: Faculty-student relations, academic freedom, and pay », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66, n° 2, <https://papers.ssrn.com/abstract=2256651>.
- Sauviat C. (2018), « États-Unis : nouvelles grèves et mobilisations dans plusieurs États, après dix ans d'austérité budgétaire dans l'enseignement public », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 161, mars, p. 36-45, <http://bit.ly/38iZvZb>.
- Slaughter S., Rhoades G. (2000), « The neo-liberal University », *New Labor Forum*, n° 6, p. 73-79, <https://www.jstor.org/stable/40342886>.

États-Unis

La mobilisation d'une catégorie de travailleurs et travailleuses précaires des universités : le cas des *gradworkers*

- Supiot A. (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, février, p. 131-145.
- Vinel J.-C. (2013), *The Employee: A Political History*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press.